

# กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

## วัตถุประสงค์

คณะกรรมการของบริษัท วันเพอร์ฟอร์แมนซ์ จำกัด (“บริษัทฯ”) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เพื่อกำหนดที่พิจารณาหลักเกณฑ์และกระบวนการในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการ กรรมการชดเชย กรรมการผู้จัดการ และผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งพิจารณา นโยบาย โครงสร้างคำตอบแทน รูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายคำตอบแทน ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี)

## องค์ประกอบและคุณสมบัติ

คณะกรรมการบริษัท เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ประกอบด้วย กรรมการ อย่างน้อย 3 คน โดยเลือกจากกรรมการของบริษัทฯ และ/หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนประกอบไปด้วยกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัท จะพิจารณาแต่งตั้งกรรมการอิสระที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน

### คุณสมบัติของกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน มีดังนี้

1. เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและมีเวลาเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติหน้าที่แก่บริษัทฯ ได้
2. มีคุณสมบัติครบถ้วน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงกฎเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (“สำนักงาน ก.ล.ต.”) หรือตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (“ตลาดหลักทรัพย์”)
3. ไม่เป็นบุคคลซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทฯ หรือเข้าเป็นหุ้นส่วน หรือกรรมการในนิติบุคคลอื่น ซึ่งประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทฯ ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่จะได้แจ้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททราบ ก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง
4. โดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนอาจแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับขนาดของกิจการของบริษัทฯ และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

## วาระการดำรงตำแหน่ง

1. กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีวาระอยู่ในตำแหน่งสอดคล้องกับวาระในการดำรงตำแหน่งของกรรมการบริษัท
2. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี นับตั้งแต่วันแต่งตั้ง หรือ สิ้นสุดลงเมื่อพ้นสภาพจากการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท
3. หากเป็นการพ้นจากตำแหน่งกรรมการบริษัทเนื่องจากถึงกำหนดออกตามวาระและได้รับแต่งตั้งให้กลับเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทอีกวาระหนึ่งโดยที่ประชุมผู้ถือหุ้น ให้ถือว่ากรรมการท่านนั้นมีวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอย่างต่อเนื่องจนครบวาระ 3 ปีดังกล่าวข้างต้น
4. กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่พ้นตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริษัทอีกได้
5. นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
  - 1) ตาย
  - 2) ลาออก
  - 3) ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายบริษัทมหาชนจำกัด และ/หรือกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
  - 4) ที่ประชุมผู้ถือหุ้นลงมติให้ออกเสียงด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุม และมีสิทธิออกเสียง และมีหุ้นนับรวมกันได้ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนหุ้นที่ถือโดยผู้ถือหุ้นที่มาประชุม และมีสิทธิออกเสียง
  - 5) ศาลมีคำสั่งให้ออก
6. กรณีที่ตำแหน่งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนว่างลงเพราะเหตุอื่น นอกจากถึงคราวออกตามวาระตามข้อ 1 และข้อ 2 และทำให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเหลือน้อยกว่า 3 คน ให้ถือว่าคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่ยังเหลืออยู่สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ และให้พิจารณาเสนอแต่งตั้งกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนให้ครบตามองค์ประกอบ ในโอกาสแรกที่มีการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท ในกรณีที่กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเหลือน้อยกว่า 2 คน ซึ่งไม่สามารถจัดประชุมได้ ให้คณะกรรมการบริษัท แต่งตั้งกรรมการที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และเหมาะสมเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีจำนวนครบถ้วนตามองค์ประกอบต่อไป โดยบุคคลที่เข้าเป็นกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนในตำแหน่งที่ว่างลง จะอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ซึ่งตนเข้ามาแทน

# ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการคณะกรรมการ สรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

## 1. หน้าที่ด้านการสรรหา

1.1 พิจารณากำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และกระบวนการสรรหา คัดเลือก และเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท และกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย โดยให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการสรรหาและคัดเลือกด้วยความโปร่งใส พิจารณาจากประสบการณ์ วิชาชีพ ความหลากหลายของทักษะ (Board Skills Matrix) และคุณสมบัติเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เพื่อให้เกิดความสมดุลในสาขาต่างๆ และเป็นประโยชน์สูงสุด และอาจพิจารณาจากบัญชีรายชื่อหรือฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) ขององค์กรที่น่าเชื่อถือประกอบด้วย เสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณานุมัติ

1.2 พิจารณาเสนอชื่อกรรมการบริษัทที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นกรรมการเฉพาะเรื่อง กรรมการบริษัทที่ครบวาระ และ/หรือ มีตำแหน่งว่างลง และ/หรือ แต่งตั้งกรรมการเพิ่ม เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณานุมัติ

1.3 จัดทำแผนการพัฒนากกรรมการ เพื่อพัฒนาความรู้กรรมการปัจจุบัน และกรรมการเข้าใหม่ให้เข้าใจธุรกิจของบริษัทฯ บทบาทหน้าที่ และพัฒนาการต่างๆ ที่สำคัญ เช่น ภาวะอุตสาหกรรม กฎเกณฑ์ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ ฯลฯ

1.4 จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นแผนต่อเนื่องให้มีผู้สืบทอดตำแหน่ง ให้การบริหารงานของบริษัทฯ สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

1.5 สรรหารายชื่อบุคคลที่เหมาะสมจะมาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ กรรมการผู้จัดการและผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ อ้างอิงจากฐานข้อมูลกรรมการ (Director Pool) หรืออาจใช้บริษัทที่ปรึกษา (Professional Search Firm) ในการสรรหากกรรมการใหม่ และผู้บริหารระดับสูง

## 2. หน้าที่ด้านการพิจารณาค่าตอบแทน

2.1 พิจารณากำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และแนวทางและกำหนดค่าตอบแทนให้แก่กรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และสมเหตุสมผล สอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีต่อบริษัทฯ ผลการดำเนินงาน และมีการเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณานุมัติต่อไป

2.2 พิจารณาแนวทาง และหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของคณะกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย โดยให้มีการกำหนดดัชนีวัดผลการปฏิบัติงาน (Board KPIs) และการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

## ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการคณะกรรมการ สรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน (ต่อ)

### 2. หน้าที่ด้านการพิจารณาค่าตอบแทน

2.3 พิจารณาแนวทาง และกำหนดค่าตอบแทนให้แก่กรรมการผู้จัดการ และผู้บริหารระดับสูง โดยกำหนดหัวข้อ และหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของกรรมการผู้จัดการ และผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาอนุมัติ

2.4 ในการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และแนวทางในการกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนควรดำเนินการดังนี้

(1) ทบทวนความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน (ถ้ามี)

(2) พิจารณาเปรียบเทียบข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันกับบริษัทฯ

(3) กำหนดหลักเกณฑ์ให้มีความเหมาะสมเพื่อให้เกิดผลงานตามที่คาดหวังให้มีความเป็นธรรมและเป็นการตอบแทนบุคคลที่ช่วยให้งานของบริษัทฯ ประสบผลสำเร็จ

(4) ทบทวนรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนทุกประเภท โดยพิจารณาจำนวนเงินและสัดส่วนการจ่ายค่าตอบแทนของแต่ละรูปแบบให้มีความเหมาะสม ทั้งนี้ หลักการสำคัญในการพิจารณารูปแบบค่าตอบแทนแต่ละประเภท ได้แก่

(4.1) ค่าตอบแทนประจำ (Retainer fee) เช่น ค่าตอบแทนรายเดือน ค่าตอบแทนรายปี เป็นต้น ควรคำนึงถึงปัจจัย 3 (สาม) ประการ คือ (1) แนวปฏิบัติที่บริษัทฯ ในอุตสาหกรรมเดียวกันใช้อยู่ (2) ผลประกอบการและขนาดธุรกิจของบริษัทฯ และ (3) ความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย หรือกรรมการผู้จัดการที่บริษัทฯ ต้องการ

(4.2) ค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงานของบริษัทฯ (Incentive) ควรเชื่อมโยงกับมูลค่าที่บริษัทฯ สร้างให้กับผู้ถือหุ้น เช่น ผลกำไรของบริษัทฯ หรือเงินปันผลที่จ่ายให้กับผู้ถือหุ้น เป็นต้น ค่าตอบแทนกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย และกรรมการผู้จัดการ ในส่วนนี้ไม่ควรจะอยู่ในระดับที่สูงจนเกินไปจนทำให้เกิดความมุงเน้นแต่ผลประโยชน์ระยะสั้น

(4.3) พิจารณาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ในกรณีที่กรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อยอาจได้รับค่าเบี้ยประชุม (Attendance fee) เพิ่มเติมจากค่าตอบแทนประจำและค่าตอบแทนตามผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งนี้ เพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติหน้าที่โดยการเข้าประชุมอย่างสม่ำเสมอ

2.5 พิจารณา เสนอนำเสนอแผนสืบทอดตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้บริหารสูงสุดขององค์กร หรือตำแหน่งที่สำคัญเทียบเท่าระดับกรรมการผู้จัดการขึ้นไป เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท พิจารณาอนุมัติต่อไป

2.6 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนมีความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท โดยตรงตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่ระบุในข้อ 4 โดยคณะกรรมการบริษัท ยังคงมีความรับผิดชอบในการดำเนินงานของบริษัทฯ ต่อบุคคลภายนอก

## ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการคณะกรรมการ สรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน (ต่อ)

### 2. หน้าที่ด้านการพิจารณาค่าตอบแทน

2.7 จัดให้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริษัท รับทราบ และจัดทำรายงานของ  
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเพื่อเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ

2.8 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนอาจแสวงหาความเห็นที่เป็นอิสระจากที่ปรึกษาทาง  
วิชาชีพอื่น หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องได้ เมื่อเห็นว่าจำเป็นด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ โดยความเห็นชอบ  
ของคณะกรรมการบริษัท

2.9 ปฏิบัติการอื่นใด ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

### การประชุม

1. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ตามความ  
จำเป็นและความเหมาะสม และกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนต้องเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่า  
ร้อยละ 75 ของจำนวนการประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนที่จัดขึ้นในปีนั้นๆ
2. วาระการประชุม และเอกสารประกอบการประชุมจะต้องจัดส่งให้แก่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณา  
ค่าตอบแทนล่วงหน้าก่อนการประชุม ไม่น้อยกว่า 3 วันทำการก่อนวันประชุม เพื่อให้คณะกรรมการสรรหา  
และพิจารณาค่าตอบแทนได้มีเวลาศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอ เว้นแต่เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน
3. ในการประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จะต้องมีการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่า  
กึ่งหนึ่งจึงจะครบเป็นองค์ประชุมโดยให้ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนทำหน้าที่เป็น  
ประธานในที่ประชุม ในกรณีที่ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่  
สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการสรรหา  
และพิจารณาค่าตอบแทนคนใดคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม
4. มติที่ประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนจะถือตามเสียงข้างมากของกรรมการที่เข้า  
ร่วมประชุม กรรมการที่มีส่วนได้เสียในเรื่องใดจะต้องไม่เข้าร่วมในการพิจารณาหรือลงมติ ทั้งนี้ ในกรณีที่  
คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด
5. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนสามารถเชิญผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรรมการบริษัท ผู้บริหาร  
หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมในวาระการประชุมนั้นๆ เพื่อชี้แจงข้อมูลตามความจำเป็น หรือ  
แสดงความเห็นให้เหมาะสมกับวาระการประชุมได้



## การรายงาน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน จะต้องรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อคณะกรรมการบริษัท อย่างสม่ำเสมอ และจัดทำรายงานการทำหน้าที่ในรอบปีที่ผ่านมาต่อผู้ถือหุ้น ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) โดยเปิดเผยรายละเอียดดังนี้

- 1) จำนวนครั้งในการประชุม
- 2) จำนวนครั้งที่กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนแต่ละคนเข้าร่วมประชุม
- 3) ผลการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตรที่กำหนดไว้
- 4) รายงานอื่นใดที่คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน เห็นว่าผู้ถือหุ้น และผู้ลงทุนทั่วไป ภายใต้อาณัติอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

## การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง ทั้งในรูปแบบรายบุคคลและทั้งคณะ และรายงานผลการประเมินประจำปีต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อทราบและอาจพิจารณาให้ความเห็นเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

## การทบทวนกฎบัตร

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนจะทบทวนกฎบัตรเป็นประจำทุกปี และจะเสนอแนะการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามที่เห็นสมควรเพื่อให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณานุมัติ ทั้งนี้ กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ฉบับนี้ ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 4/2567 เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2567